

НАН УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ ІМЕНІ В.К. МАМУТОВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ»
(ДУ «ІЕПД ІМЕНІ В.К. МАМУТОВА НАН УКРАЇНИ»)

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ,
СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ІНШИМ ПРОЯВАМ
НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ
В ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ
«ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМЕНІ В.К. МАМУТОВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Вченої ради ДУ «ІЕПД
імені В.К. Мамутова НАН України»
(протокол від 10 липня 2023 р. № 13)



Володимира Вченої ради ДУ «ІЕПД
імені В.К. Мамутова НАН України»

Володимир УСТИМЕНКО
10 липня 2023 р.

Введено в дію наказом
директора ДУ «ІЕПД імені В.К. Мамутова
НАН України»
від 10 липня 2023 р. № 42/23А

ПОГОДЖЕНО:

Голова Первинної профспілкової організації
Інституту економіко-правових досліджень
імені В.К. Мамутова Національної академії



А.О. Сошников
р.

2023

1. Загальні положення

1.1. Положення «Про політику запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки (далі – Положення) в Державній установі «Інститут економіко-правових досліджень імені В.К. Макутова Національної академії наук України» (далі – Інститут) розроблено відповідно до Конституції України, Декларації ООН про права людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції ООН з подолання дискримінації в освіті, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», інших актів законодавства України, локальних актів Інституту.

1.2. Положення розроблено з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх членів трудового колективу Інституту, учасників освітнього процесу (наукових працівників та здобувачів вищої освіти), підтримання в Інституті середовища, вільного від будь-якої форми дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки, приниження честі та гідності особи.

1.3. Дія Положення поширюється на всіх членів трудового колективу Інституту, учасників освітньо-наукового процесу (наукових працівників і здобувачів вищої освіти).

1.4. В Інституті, у відповідності до законодавства України, місії та цінностей Інституту, заборонені прояви дискримінації в будь-якій формі, сексуальні домагання та інші прояви неетичної поведінки, приниження честі та гідності особи.

Інститут та керівники його структурних підрозділів зобов'язані проводити кампанії інформаційного та просвітницького характеру, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу, учасників освітньо-наукового процесу (наукових працівників і здобувачів вищої освіти) щодо запобігання дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки.

1.5. Основні поняття:

Заява (скарга) – це письмове повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності.

Заявник (скаржник) – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне насильство тощо;

Відповідач – це особа, яка ймовірно є відповідальною за дискримінацію чи утиск, сексуальне насильство;

Дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими

ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Пряма дискримінація – це ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Утиск – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. Утиск на робочому місці/місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідний спосіб віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; загальноприйняті вимоги щодо дисципліни на робочому місці/місці навчання тощо;

Переслідування (сталкінг) – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів;

Мобінг – це колективне систематичне знуцання, регулярне цькування, спрямоване на професійну дискредитацію колеги по роботі, навчанню. Мобінг реалізується групою осіб, яка узгодженими діями, регулярно за допомогою зачіпок, підстав, принизливої критики, зневаги, прискіпливого формалізму, підтасовок, утиску прав, засобом наклепів, доносів, мовних образ, що супроводжуються інтригами, сарказмом, лицемірством, вербальною агресією, інсинуаціями, психологічними знуцаннями, принизливими жартами, образами, досягає соціальної ізоляції жертви;

Кібербулінг – або інтернет-мобінг, або електронний булінг - це форма агресії, яка набула поширення з появою мобільних телефонів та Інтернету. «Зброєю» кібербулера стають соціальні мережі, форуми, чати, мобільні додатки тощо. Будь-які її форми мають на меті дошкулити, нашкодити чи принизити людину віртуально дистанційно, без фізичного насильства. До різновиду кібербулінгу належать: флейш (інтернет-сварка, коли учасники

дискусії відходять від основної теми обговорення і переходять на взаємні образи і нападки); тролінг (постинг завідомо провокаційних повідомлень);

Харасмент – домагання, примушення, знуцання, шантаж, погроза, психологічний тиск, що ображає та принижує честь, гідність, самоповагу іншої людини, викликає відчуття нікчемності. До харасменту відносять: сексуальні домагання, насміхання, небажані зауваження, жести, міміку або жарту з приводу раси, національності, релігії, статі, віку, інвалідності, висміювання сексуальної орієнтації, сімейного стану та інших ознак, які можуть стати приводом для дискримінації; шантаж, погрози, залякування з приводу раси, національності, релігії, статі, інвалідності, хобі, професії, соціальної культури, зовнішнього вигляду та інше, таке як, небажані фізичні контакти (поплескування, пощипування тощо), що дошкуляє, принижує, викликає відчуття нікчемності;

Сексуальні домагання – будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої полягає у порушенні гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища;

Помста – дії, що спричиняють шкоду, мета яких полягає у тому, щоб покарати особу чи декількох осіб у відповідь на справжню або уявну образу, несправедливість, насильство і таке інше, вчинені раніше;

інші поняття вживаються у значенні, визначеному законодавством України.

1.6. З метою запобігання будь-яким формам дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки в Інституті заборонено:

– дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі висловлювання щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

– утиски;

– мова ненависті, тобто висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи або групи осіб на підставі статі.

Інститут запобігає помсті.

Навмисне подання неправдивої скарги або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних чи інших заходів.

2. Обов'язки учасників процесу запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки

2.1. Обов'язки членів трудового колективу Інституту:

- дотримуватися законодавства України, локальних актів Інституту;
- поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в Інституті;
- дотримуватися педагогічної етики;

- настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;

- повідомляти керівництво Інституту про факти дискримінації, сексуальні домагання та інші прояви неетичної поведінки, які було вчинено стосовно здобувачів вищої освіти, співробітників Інституту, інших осіб, які залучаються до освітньо-наукового процесу, свідком яких вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення такої поведінки.

2.2. Обов'язки керівників структурних підрозділів Інституту:

- забезпечити створення безпечного і гармонійного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах, бути взірцем найвищих стандартів поведінки;

- забезпечити систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявам дискримінації, сексуальних домагань та іншим проявам неетичної поведінки у підпорядкованих структурних підрозділах;

- негайно реагувати на випадки такої поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;

- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

2.3. Обов'язки учасників освітньо-наукового процесу:

- дотримуватися законодавства України, локальних актів Інституту;

- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх учасників освітньо-наукового процесу (наукових працівників та здобувачів вищої освіти), дотримуватися етичних норм поведінки;

- захищати здобувачів вищої освіти під час освітньо-наукового процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою;

- повідомляти завідувача аспірантури та докторантури, керівництво Інституту про факти дискримінації, сексуальних домагань та інші прояви неетичної поведінки стосовно учасників освітньо-наукового процесу (наукових працівників та здобувачів вищої освіти), а також інших осіб, які залучаються до освітньо-наукового процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

3. Комісія з питань запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки

3.1. Для реалізації Положення в Інституті діє Комісія з питань запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки (далі – Комісія).

3.2. Метою діяльності Комісії є: запобігання та протидія випадкам дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки в

Інституті; відновлення та нормалізація стосунків, створення сприятливих умов для трудової діяльності, подальшого навчання здобувачів вищої освіти; з'ясування причин, які призвели до виникнення конфліктної ситуації, та вжиття заходів для усунення таких причин; оцінка потреб сторін конфлікту в соціально-психологічних послугах та забезпечення таких послуг.

3.3. Діяльність Комісії здійснюється на принципах:

- законності;
- верховенства права;
- поваги та дотримання прав і свобод людини;
- неупередженого ставлення до сторін конфлікту;
- відкритості та прозорості;
- конфіденційності та захисту персональних даних;
- невідкладного реагування;
- комплексного підходу до розгляду випадку дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки;
- нетерпимості до такої поведінки та визнання її суспільної небезпеки.

3.4. Склад Комісії формується з урахуванням основних завдань Комісії. Комісія складається з наукових працівників Інституту, які мають найкращі моральні якості, що дозволить сумлінно здійснювати покладені на них обов'язки у якості члена Комісії.

3.5. Склад Комісії затверджується Вченою радою Інституту. До складу Комісії обов'язково входять Голова Ради молодих вчених Інституту, завідувачий аспірантури та докторантури Інституту, та Голова Первинної профспілкової організації Інституту.

Склад Комісії формується з урахуванням пропорційного представництва жінок та чоловіків.

3.6. Голова, заступник голови і секретар Комісії обираються на першому її засіданні зі складу членів Комісії більшістю голосів від її загального складу.

3.7. Секретар Комісії забезпечує підготовку проведення засідань Комісії та матеріалів, що підлягають розгляду на засіданнях Комісії, ведення протоколу засідань Комісії.

3.8. Засідання Комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше ніж дві третини її членів.

3.9. Член Комісії має право:

- ознайомлюватися з матеріалами, що стосуються випадку дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки, брати участь у їх перевірці;
- подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються;

- висловлювати окрему думку усно або письмово;

- вносити пропозиції до порядку денного засідання Комісії.

3.10. Член Комісії зобов'язаний:

- особисто брати участь у роботі Комісії;

- не розголошувати стороннім особам відомості, що стали йому відомі у зв'язку з участю у роботі Комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб;

- виконувати в межах, передбачених законодавством та посадовими обов'язками, доручення голови Комісії;

- брати участь у голосуванні.

3.11. Комісія проводить повне та неупереджене розслідування випадків дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки із залученням учасників конфліктної ситуації.

3.12. Комісія за результатами розслідування приймає відповідне рішення, що підтверджується протоколом, та вживає заходів, передбачених актами законодавства України.

Рішення на засіданні Комісії приймаються простою більшістю від присутніх членів Комісії. При рівному розподілі голосів вирішальним є голос головуючого на засіданні.

3.13. У разі, якщо Комісія не кваліфікує випадок як прояв дискримінації або неетичної поведінки, а постраждалий не згоден із цим, то він може обрати інший спосіб захисту своїх прав та законних інтересів. Але за будь-якого рішення Комісії Інститут сприяє соціально-психологічній підтримці всім учасникам конфліктної ситуації.

4. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання та інші прояви неетичної поведінки

4.1. В Інституті передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки: у межах неформальної або формальної процедури.

4.2. Неформальна процедура.

Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючу та додаткову інформацію (дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо), що пов'язана з дискримінацією, сексуальними домаганнями та іншими проявами неетичної поведінки.

Протягом 10 (десяти) робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

Протягом 20 (двадцяти) робочих днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 (тридцять) днів, з ухваленням відповідного рішення Комісією.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з дискримінацією,

сексуальними домаганнями та іншими проявами неетичної поведінки (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрації Інституту/керівництва структурного підрозділу).

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом 5 (п'яти) років.

4.3. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на випадки дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки здійснюється в разі: якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру; відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури; якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення; якщо скарга була подана безпідставно.

Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує адміністрацію Інституту.

Протягом 10 (десяти) робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга стосується дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

Протягом 20 (двадцяти) робочих днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 (тридцять) днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення Комісії за підсумками розгляду конфліктної ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно Вченій раді та дирекції Інституту, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі рішення Комісії Вчена рада та дирекція Інституту вживають заходів, передбачених актами законодавства України.

5. Моніторинг дотримання політики запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки

5.1. Комісія подає Вченій раді та дирекції Інституту щорічний звіт, який повинен містити:

- кількість поданих скарг та їх зміст;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії;
- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо конфліктних ситуацій;

- перелік проведених інформаційних та просвітницьких заходів.

6. Заключні положення

6.1. Положення затверджується рішенням Вченої ради Інституту й вводиться в дію наказом директора Інституту. Після затвердження рішенням Вченої ради Інституту Положення підлягає обов'язковому погодженню з Первинною профспілковою організацією Інституту.

6.2. Контроль за виконанням Положення здійснюють посадові особи Інституту в межах своїх повноважень, установлених у посадових інструкціях.

6.3. Зміни й доповнення до Положення розглядаються й затверджуються рішенням Вченої ради Інституту й вводяться в дію наказом директора Інституту.